

ANNEE CIVILE 2021

Conformément à l'article L2242 du Code du Travail, la négociation annuelle obligatoire porte notamment sur :

- les salaires,
- la durée et l'organisation du travail,
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- la qualité de vie au travail (QVT)
- le droit à la déconnexion.

Dans un contexte très marqué par la COVID 19, la Direction et les partenaires sociaux ont échangé sur le pouvoir d'achat des salariés de Vivendi SE et leur qualité de vie au travail. La négociation annuelle obligatoire s'est déroulée entre les parties représentées suivantes :

D'une part,

La Direction du siège de Vivendi SE représentée par, Directrice des Ressources Humaines du Siège

D'autre part, pour :

- * La CFTC,
- * La CFDT,
- * La CFE-CGC,

Les parties se sont rencontrées les 7, 18 et 21 janvier 2021. Elles ont pu aboutir à un accord, objet du présent procès-verbal d'accord, conformément aux dispositions de l'article L2242 du Code du Travail.

Article 1er : présentation des données statistiques

- La Direction a tout d'abord rappelé les mesures qui ont été effectives depuis la dernière NAO :

-Un avenant à l'accord d'entreprise a été signé le 7 décembre dernier révisant le barème de l'indemnité de départ volontaire à la retraite.

-Les négociations sur le télétravail sont sur le point d'aboutir et devraient permettre la signature d'un accord très prochainement.

-Les mesures sur le forfait mobilité adoptées l'année dernière ont touché très peu de collaborateurs car le législateur a prévu des conditions de cumul restrictives (notamment concernant les frais d'essence, et compte tenu du montant plus élevé que le montant légal de notre forfait pass navigo). Néanmoins des aides (200 euros) ont pu être accordées à 6 collaborateurs ayant acheté un vélo électrique en 2020 ; cette mesure pourra être reconduite dans le respect des conditions législatives et des décrets en vigueur.

-Aucune mesure sur les tickets restaurant ou le RIE ne paraît pertinente cette année, la société étant au taquet de ce qui peut être accordé, à 10 ou 20 centimes près. La direction

préfère intervenir quand les montants sont plus conséquents.

- La direction a ensuite remis une analyse portant sur les effectifs et les salaires moyens répartis par sexe et par statut. L'échantillon concernait la population des présents-présents aux 31 octobre 2019 et 31 octobre 2020, afin d'assurer une comparaison objective.
- La Direction a rappelé les tendances macro-économiques du marché, avec notamment la mention du taux de l'inflation 2020, hors tabac, à 0% (à fin décembre 2020).
- Il a été rappelé par la DRH, les thèmes légaux pouvant être abordés en NAO tels que la rémunération, le temps de travail, l'égalité professionnelle Hommes/Femmes, la qualité de vie au travail, le télétravail. Les partenaires sociaux ont souhaité aborder particulièrement dans la négociation, la rémunération, et les mesures permettant d'améliorer les conditions de travail en période de pandémie et de télétravail.

- Les échanges ont porté principalement sur :

-le télétravail : et notamment le versement souhaité par les syndicats d'une indemnité de télétravail de 150 euros pour une année, pour tenir compte des frais indirects engendrés par les salariés (électricité, chauffage, équipements autres que ceux fournis par l'entreprise).

-la déconnexion au travail,

-l'égalité Hommes Femmes, avec la poursuite des efforts sur les écarts hommes femmes éventuels,

-le maintien du pouvoir d'achat avec la reconduction d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

-l'intéressement 2020, et la renégociation du nouvel accord triennal à venir.

Article 2 : état des propositions respectives

Les organisations syndicales ont exprimé les demandes de propositions salariales suivantes :

CFDT :

- Une augmentation moyenne de 2,2% des salaires en enveloppe individuelle et ce, sans distinction de statut,
- Une prime exceptionnelle collective,
- La reprise de la refonte de la classification,
- Une indemnité de télétravail de 150 euros (pour une année)
-

CFE-CGC :